

## DIRITTO DEL LAVORO

---

### ***Licenziamento per sopravvenuta inidoneità fisica***

di Evangelista Basile

**Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, 14 giugno 2017, n. 14757**

***Licenziamento individuale – Giustificato motivo – Lavoratore inabile – Prestazioni inutilizzabili – Presenza di altre postazioni in azienda – Senza alterazione dell’assetto organizzativo – Ricollocazione – Necessaria***

#### **MASSIMA**

*Solo l’inutilizzabilità della prestazione del lavoratore divenuto inabile, con alterazione dell’assetto organizzativo della medesima può costituire giustificato motivo di licenziamento (nel caso di specie, va adibita a nuove mansioni che non prevedano un impegno fisico l’addetta alle vendite di un supermercato, inabile temporaneamente alla movimentazione merci).*

#### **COMMENTO**

Con la pronuncia in commento la Suprema Corte ha confermato che la sopravvenuta inabilità fisica legittima il licenziamento per sopravvenuta inidoneità allo svolgimento della mansione solo nel caso in cui la Società non possa reimpiegare il dipendente senza cambiare il proprio assetto organizzativo. Nella specie, la Corte territoriale aveva dichiarato l’illegittimità del licenziamento ritenendo che l’istruttoria testimoniale avesse dimostrato l’esistenza di altre posizioni ove potere utilmente ricollocare il lavoratore. Avverso tale pronuncia la Società proponeva i seguenti motivi di censura. In primo luogo, l’omesso esame di fatti decisivi quali l’assenza di profili professionali compatibili ove potere utilmente ricollocare il ricorrente. La società lamentava inoltre un non corretto esame dell’istruttoria espletata da cui sarebbe risultata – a suo dire – l’assenza di posizioni disponibili che non comportassero spostamenti e movimentazioni di carichi. La Cassazione non ha tuttavia ritenuto accoglibili dette censure. I Giudici di legittimità hanno, in particolare, ritenuto che la Corte d’Appello avesse correttamente esaminato il materiale probatorio con argomentazioni prive di vizi logici e quindi incensurabili. La Suprema Corte ha quindi ribadito il principio di diritto secondo cui solo l’inutilizzabilità della prestazione del lavoratore divenuto inabile, se non con alterazione dell’assetto organizzativo della Società, può costituire giustificato motivo di licenziamento, e osservato come dalle risultanze istruttorie fosse emersa la sussistenza di una posizione ove ricollocare il lavoratore senza comportare un’alterazione dell’assetto organizzativo aziendale. Alla luce delle circostanze sopra rappresentate la Suprema Corte ha rigettato il ricorso e condannato la Società alla rifusione delle spese.

Articolo tratto dalla Rivista Euroconference [“IL GIURISTA DEL LAVORO”](#)

Master di specializzazione

# DIRITTO DEL LAVORO

Scopri le sedi in programmazione >